

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMADOREL DIRECTOR Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL SEGÚN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL
DISTRITO DE SAN VICENTE DE CAÑETE - 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAGISTER EN:**

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. JORGE LUIS SANCHEZ EUSCATE

ASESORA:

Dra.IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA

LIMA – PERU

2014

Dedicatoria

A mi esposa Esther Mendoza y a mis adoradas hijas Emily, Claudia y Danna Sánchez Mendoza, por su apoyo y comprensión.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a sus maestros en especial a la Dra. Irma Milagros Carhuacho Mendoza, quien ha contribuido a lograr mi meta profesional.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Liderazgo Transformador del Director y el Clima Organizacional según los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Vicente de Cañete - 2013” tiene la finalidad de conocer acerca de la correlación que existe entre el Liderazgo Transformador y el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas, por tanto de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la presente tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en el contexto educativo motivado por los diversos problemas que afectan a las Instituciones Educativas, generadas en primer lugar, por un liderazgo mal orientado de los directores, quienes se olvidan que trabajan con personas y que además de respetar y hacer cumplir las normas educativas, deben educar y liderar con el ejemplo.

La investigación consta de IV capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: el capítulo I trata sobre el Problema de Investigación incluyendo el Planteamiento del Problema, limitaciones, antecedentes y objetivos; el capítulo II corresponde al Marco Teórico, donde se han tomado conceptos sobre las variables en estudio así como las dimensiones e indicadores; el capítulo III trata sobre el Marco Metodológico, prestando atención a las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables, la metodología, la población, las muestras de estudio, los métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método que se utilizó para analizar los datos; el capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; luego se presentará las conclusiones y sugerencias, finalmente en anexos se presentan los

instrumentos utilizados, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la Operacionalización de las variables.

Espero que el interés y empeño realizado en el desarrollo de esta investigación sea valorada y de acuerdo a las conclusiones arribadas poder realizar cambios sustanciales en la forma de dirigir una institución basados en las dimensiones del Liderazgo Transformador y así mejorar en forma positiva el Clima Organizacional y las relaciones interpersonales, brindando de esta forma a toda la comunidad educativa un servicio de calidad; para el desarrollo y progreso de los estudiantes, sus familias y de nuestra sociedad; del mismo modo tendré en cuenta sus apreciaciones que enriquecerán la presente tesis.

Índice

	pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Planteamiento del Problema	16
1.2.	Formulación del Problema	18
	1.2.1. Problema General	18
	1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3.	Justificación	19
	1.3.1. Justificación Legal	19
	1.3.2. Justificación Pedagógica	19
	1.3.3. Justificación Metodológica	20
1.4.	Limitaciones	20
1.5.	Antecedentes	21
	1.5.1. Investigaciones Internacionales	21
	1.5.2. Investigaciones Nacionales	24
1.6.	Objetivos	27
	1.6.1. Objetivo General	27
	1.6.2. Objetivos Específico	27

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Bases Teóricas del Liderazgo Transformador	29
2.1.1.	El Liderazgo Transformador	29
2.1.2.	Dimensiones del Liderazgo Transformador	32
2.1.3.	Cualidades de los Líderes Transformadores	45
2.1.4.	Prácticas de Liderazgo Transformador	50
2.2.	Bases Teóricas del Clima Organizacional	54
2.2.1.	El Clima Organizacional	54
2.2.2.	Dimensiones del Clima Organizacional	56
2.3.	Definición de Términos	60

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Hipótesis	64
3.1.1	Hipótesis General	64
3.1.2	Hipótesis Específica	64
3.2.	Variables	65
3.2.1.	Definición Conceptual	65
3.2.2.	Definición Operacional	65
3.3.	Metodología	67
3.3.1.	Tipo de Estudio	67
3.3.2.	Diseño de Investigación	67
3.4.	Población y Muestra	68
3.4.1.	Población	68
3.4.2.	Muestra	69
3.5.	Método de Investigación	70
3.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	71
3.6.1	Técnica	71
3.6.2	Instrumento	71
3.6.3	Fichas Técnicas de las Variables	72

3.7. Métodos de Análisis de datos	77
-----------------------------------	----

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de la Muestra	80
4.2. Prueba de Normalidad	80
4.3. Demostración de Hipótesis	81
4.3.1 Hipótesis General	81
4.3.2 Hipótesis Específica 1	83
4.3.3 Hipótesis Específica 2	85
4.3.4 Hipótesis Específica 3	87
4.3.5 Hipótesis Específica 4	89
4.4. Discusión de resultados	92

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	95
Sugerencias	97

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia
Anexo 2: Cuestionario del Liderazgo Transformador
Anexo 3: Cuestionario del Clima Organizacional
Anexo 4: Validez de los Instrumentos por expertos
Anexo 5: Base de Datos del Liderazgo Transformador
Anexo 6: Base de Datos del Clima Organizacional

Índice de Tablas

	pág.
Tabla 1:Operacionalización de la variable: Liderazgo transformador	66
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Clima organizacional	66
Tabla 3: Población de docentes del nivel secundaria del distrito de San Vicente	68
Tabla 4: Muestra de Estudio	70
Tabla 5: Niveles de Liderazgo Transformador	73
Tabla 6: Validez del instrumento Liderazgo Transformador	74
Tabla 7: Confiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo Transformador	74
Tabla 8: Niveles del Clima Organizacional	76
Tabla 9: Validez del instrumento Clima Organizacional	76
Tabla 10: Confiabilidad del instrumento de la variable Clima Organizacional	76
Tabla 11: Prueba de Normalidad deKolmogorov-Smirnov	80
Tabla 12: Frecuencias del Clima Organizacional y Liderazgo Transformador	82
Tabla 13: Frecuencias del Clima Organizacional y la Influencia Idealizada	84
Tabla 14: Frecuencias del Clima Organizacional y la Motivación Inspiradora	86
Tabla 15: Frecuencias del Clima Organizacional y la Estimulación Intelectual	89
Tabla 16: Frecuencias del Clima Organizacional y la Consideración Individual	91

Índice de Figuras

	pág.
Figura 1: Gráfica de burbujas de la relación entre el Clima Organizacional y Liderazgo Transformador según los docentes de las II.EE de Educación Secundaria de la Provincia de Cañete – 2013	83
Figura 2: Gráfica de burbujas de la relación entre el Clima Organizacional y la influencia idealizada según los docentes de las II.EE de Educación Secundaria de la Provincia de Cañete – 2013	85
Figura 3: Gráfica de burbujas de la relación entre el Clima Organizacional y la motivación inspiradora según los docentes de las II.EE de Educación Secundaria de la Provincia de Cañete – 2013	87
Figura 4: Gráfica de burbujas de la relación entre el Clima Organizacional y la estimulación intelectual según los docentes de las II.EE de Educación Secundaria de la Provincia de Cañete – 2013	90
Figura 5: Gráfica de burbujas de la relación entre el Clima Organizacional y la consideración individual según los docentes de las II.EE de Educación Secundaria de la Provincia de Cañete – 2013	92

Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo Transformador del Director y el Clima Organizacional según los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Vicente de Cañete - 2013” tuvo como problema general determinar la correlación que existe entre el Liderazgo Transformador y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Vicente de Cañete, debido que en la mayoría de instituciones públicas existen problemas y roces continuos entre directivos y docentes odirectivos y Padres de Familia afectando seriamente el nivel de las relaciones interpersonales y compromiso con el trabajo profesional.

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 200 docentes de Educación Secundaria del distrito de San Vicente de Cañete y una muestra de 133 docentes de la zona urbana; para la recopilación de datos se utilizó 02 instrumentos uno para medir el Liderazgo Transformador y otro para medir el Clima Organizacional, el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman y Chi cuadrado .

Por lo tanto se demostró que un buen Clima Organizacional, el progreso y desarrollo educativo está ligado directamente al Liderazgo Transformador del Director pues es él quien conduce los destinos de toda la institución, además debe ser un gran conocedor de las fortalezas, debilidades y cualidades de los docentes para poder ubicarlos de forma estratégica en cada puesto donde puedan brindar lo mejor de sí mismos.

Palabras clave: Liderazgo Transformador, influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individual, motivación inspiradora, clima organizacional.

Abstract

The present study titled "Transformer Director Leadership and Organizational Climate as teachers of educational institutions of secondary education in the San Vicente de Cañete - 2013 " had the general problem to determine the correlation between the transformer and Climate Leadership organizational in educational institutions of secondary education in the San Vicente de Cañete, because there are problems and constant friction between principals and teachers or managers and Parents seriously affecting the level of interpersonal relationships and commitment in most public institutions professional work.

The research was conducted under non- experimental, descriptive correlational design, because the relationship between the study variables, based on the hypothetical deductive method , we determined the study population consisted of 200 teachers of secondary education in the San Vicente de Cañete and a sample of 133 teachers from the urban area, for 02 data collection instruments were used one to measure Transformative Leadership and another to measure the organizational climate, the data analysis was performed using the Spearman correlation and Chi square .

Thus it was shown that a good Organizational Climate, progress and educational development is tied directly to the Transformer Leadership Director it is he who leads the destiny of the whole institution, and must be a connoisseur of the strengths, weaknesses and qualities teachers to strategically place them in each position where they can give the best of themselves.

Keywords: Leadership Transformer, idealized influence, intellectual stimulation, individualized consideration, inspirational motivation, organizational climate.

Introducción

En el distrito de San Vicente de Cañete se observa que en las Instituciones Educativas Públicas existen problemas internos entre los actores educativos por diversos motivos y uno de ellos originado porque ciertos directores no ejercen el liderazgo transformador, que es una teoría que propugna formar a un líder con elevados estándares morales, preocupados por el desarrollo del personal, que establecen una visión y un compromiso que guíen a los docentes y no usan su posición de poder para abusar de los demás, sino para liderar con sabiduría con su ejemplo y servir a quienes más lo necesitan.

Por tanto, el propósito de la investigación fue determinar la correlación entre las variables Liderazgo Transformador y Clima Organizacional, en tal sentido la investigación cobra relevancia pues si hacemos un análisis del trabajo de los directivos podemos expresar que en aquellas instituciones donde existe un directivo con un liderazgo débil es donde se suscitan la mayoría de problemas interpersonales, además de no llevarse a cabo una buena gestión y los adecuados pasos de una administración eficiente, en la presente investigación se ha establecido que el liderazgo transformador se relaciona en forma positiva, con el clima organizacional de las instituciones educativas del distrito de San Vicente de Cañete.

La hipótesis de investigación es “Existe relación directa entre el Liderazgo Transformador y el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de Educación secundaria del distrito de San Vicente de Cañete – 2013”, la variable Liderazgo Transformador se operacionalizó con las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individual, motivación inspiradora y la variable Clima Organizacional con las dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional, ambas con sus respectivos indicadores.

Limitaron el estudio el no contar con los adecuados recursos económicos para cubrir los gastos que demandan la investigación y la escasez de bibliografía de educación superior, sobre administración educativa, liderazgo clima organizacional en las bibliotecas de la provincia de Cañete.

En el capítulo I se desarrolla todo lo referente al problema de investigación, planteamiento del problema, la formulación del mismo, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y objetivos de la investigación.

En el capítulo II abordaremos el marco teórico definiendo cada una de las variables, sus dimensiones así como sus indicadores, la que nos permitirá tener una cabal concepción de las teorías que sustentan esta investigación.

En el capítulo III apreciaremos el marco metodológico, se definirán las hipótesis, las variables, la metodología de investigación, la población y la muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método que se utilizó y para su respectivo análisis.

En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos en la investigación, la descripción de la muestra, la prueba de normalidad, la demostración de las hipótesis y las discusiones.

Por último se presentarán las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas. Finalmente en los anexos se presentan los instrumentos utilizados, la base de datos, la validez de expertos y la matriz de consistencia.